

Заведующая ДОУ №20
г. Липецка



Т.А.Некрасова
«16» февраля 2016 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения
Е.С.Петрушина
«15» февраля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №20
г. Липецка
на 2016-2019 г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Липецка органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № ¹⁵⁻¹⁶ от «15» февраля 2016 г.

Председатель департамента экономического развития администрации г.Липецка
(А.В.Лысов)



г. Липецк
2016 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детского сада комбинированного вида №20 г. Липецка

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, и отраслевым городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Петрушиной Екатерины Сергеевны.

работодатель (образовательное учреждение) в лице его представителя – руководителя учреждения Некрасовой Татьяны Александровны (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих в структурных подразделениях учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.9. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым

законодательством, отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Регистрация коллективного договора в департаменте экономического развития администрации г. Липецка осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Липецкой области и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

1.16 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими Профсоюзу методами и средствами.

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует по 01.03.2019 включительно.

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

- участие профкома в работе управляющего совета учреждения, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений

законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.3.3 С учетом мнения профкома производится:

- выдвижение кандидатур от муниципального образовательного учреждения на присвоение почетных званий и награждение отраслевыми знаками отличия,
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка,
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- принятии решения об увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

2.3.4.С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), могут быть предусмотрены другие основания по договоренности сторон (пункты 1 и 2 статьи 336 ТК РФ и др.).

2.3.5. По согласованию профкома производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ)
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

2.3.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.
- соблюдение общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ)

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Коллективного договора.

2.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

2.6. Работодатель содействует созданию и укреплению профсоюзной организации в образовательном учреждении.

2.7. Профком обязуется:

2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, отраслевым соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.7.6. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

2.7.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

2.7.11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.7.12. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для членов профсоюза учреждения по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников

2.7.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях.

- к юбилейным и праздничным датам;
- в случаи смерти близких родственников;
- в связи с заболеванием, требующее дорогостоящего лечения;
- и других особых случаях;

2.8. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного (двух) раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, областным и городскими отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда учреждения и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных [ст.70](#) ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам:

- имеющим квалификационную категорию,
- в других случаях.

4) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

5) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в [ст.57](#) ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

6) Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивает заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности деятельности.

7) Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем учреждения, его заместителем.

8) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

9) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

10) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

11) Неоднократное «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

12) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п.2](#) или [3](#) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,8,9](#), [10](#) или [13](#) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

13) В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего заработка.

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.9.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.9.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.10. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- руководитель первичной профсоюзной организации в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;

3.11. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

3.12. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работников,

являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

3.13. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

3.14. Стороны договорились, что высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет,
- одиноким матерям, имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

3.16. При увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы гарантируется единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок :

- проработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;
- проработавшим в образовательном учреждении от 10 до 15 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

3.17 Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

4. Стороны определяют, что:

4.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения.

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам,

совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

4.5. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и на 2015-2018 годы.

4.5.1. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Воспитатель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

4.5.2. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Воспитатель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома.

4.6.2. Направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.6.3. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6.4. Включить в состав аттестационной комиссии учреждения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.5. Согласовывать с профсоюзным комитетом кандидатуры и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в учреждении режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогов установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

-воспитателям – 36 часов в неделю;

-воспитателям логопедической группы-30 часов в неделю;

-музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

-инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;

-педагогу-психологу- 36 часов в неделю;

-учителю-логопеду- 20 часов в неделю;

5.4. Для руководителя, заместителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

5.5.1. в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;

5.5.2.очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;

5.5.3. отдельным категориям работников (работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери , имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет) и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

5.5.4.педагогическим и определённым руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск,

продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на 42 или 56 календарных дней;

5.5.5. продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для непедагогических работников составляет 28 календарных дней.

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника.

5.9. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

5.10. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из законодательно установленной продолжительности отпуска.

5.11. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам учреждения дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2 к коллективному договору);

5.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (Приложение № 1 к коллективному договору);

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

5.13. Работодатель обязуется (при наличии средств экономии фонда заработной платы) предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в случае свадьбы работника -3 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня;

5.14. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы.
- 7 января – Рождество Христово.
- 23 февраля – День защитника Отечества.
- 8 марта – Международный женский день.

- 1 мая – Праздник Весны и Труда.
- 9 мая – День Победы.
- 12 июня – День России.
- 4 ноября – День народного единства.

5.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном действующим законодательством (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

5.17. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников ДОУ, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №3).

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается Положением об оплате труда работников.

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

6.3. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплату труда в учреждении минимальную заработную плату, установленную для работников бюджетной сферы Липецкой области соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий календарный год.

6.4. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются

фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на им счёт в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 4,19 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,
- размеров и оснований произведенных удержаний,
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры доплат, которые определяются в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.9. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, стороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера,

позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.11. При разработке положения об оплате труда работников учреждения стороны учитывают:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности;

6.12. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.13. В целях повышения имиджа учреждения, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере 0 20% должностного оклада в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении.

6.14. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.

6.15. Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного труда работников с учётом основных принципов, предусмотренных пунктами 4.3.2. и 4.4. областного отраслевого Соглашения на 2015-18 годы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7. Работодатель:

7.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.3. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

7.4. Обеспечивает проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

7.5. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.6. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.7. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.9. Устанавливает стимулирующую надбавку не менее 10% от оклада работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.10. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

7.11. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.12. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.13. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Работники обязуются:

7.14. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.16. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

7.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.18. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.19. **Работник имеет право** отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профсоюзный комитет:

7.20. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.21. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.22. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.23. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.24. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.25. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.26. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.27. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.28. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% должностного оклада за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8. Стороны договорились осуществлять меры социальной поддержки работников учреждения:

8.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию или на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы выплачивается единовременное

материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок :

- проработавшим в образовательном учреждении не менее 15 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;
- проработавшим в образовательном учреждении от 15 до 20 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

8.2. Работники учреждения освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении :

100% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся работником детского сада, относящемуся к категории технического или младшего обслуживающего персонала;

50% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся педагогическим работником детского сада.

8.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.4. Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.5. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.6. **Профком** оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

Выделяет из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи,
- организация оздоровления,
- организация работы с детьми работников,
- организация спортивной работы среди работников учреждения,
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда,
- организация культурно-массовых мероприятий,
- социальные программы для членов Профсоюза.

8.10. Работодатель:

- по обращению профкома предоставляет по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения;

- по заявкам профкома предоставляет в установленном порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения

культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

8.11. Работодатель и профком обязуются:

Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в т.ч. на общем собрании (конференции), на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

9.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

9.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размере 10% к окладу;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодёжным проблемам и тп.;
- развитие творческой активности молодёжи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Дебют», «Воспитатель года»);
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием образовательных и информационных

технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателя.

- содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

- проводят работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

9.3.1. В целях закрепления и профессионального роста молодым специалистам ежемесячно в течение первых трех лет работы выплачивает стимулирующую надбавку в размере 50% от оклада

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель:**

10.1. Включает по поручению работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.2. Предоставляет профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

10.3. Предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, компьютерную и оргтехнику.

10.4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

10.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.7. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в создаваемых в учреждении комитетах (комиссиях), членов профкома, уполномоченных по охране труда профкома, председателя первичной профсоюзной организации.

10.8. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в работе съездов, семинаров, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

10.10. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой, устанавливает ежемесячную стимулирующую надбавку из фонда оплаты труда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере 20% должностного оклада в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении.

10.11. Стороны подтверждают:

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;

10.11.1. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, городской организации Профсоюза.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации - городскую организацию Профсоюза и департамент образования города Липецка.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

Приложение №1

Утверждаю
Заведующая ДОУ №20 г. Липецка
_____ Т.А.Некрасова

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, занятых на работах с условиями труда, отличными от нормальных

№ п/п	Перечень должностей	% доплат от должностного оклада	дополнительно оплачиваемый отпуск
1.	Шеф-повар	12	7 дней
2.	Повар детского питания	12	7 дней
3.	Подсобный рабочий	12	-
4.	Машинист по стирке и ремонту одежды	12	7 дней
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	10	-
6.	Младший воспитатель	6% (за 4 часа)	-

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ДОУ №20 г. Липецка
_____ Е.С.Петрушина

Заведующая

Т.А.Некрасова

Председатель ПК

Е.С.Петрушина

Приложение №2

Утверждаю
Заведующая ДОУ №20 г. Липецка
_____ Т.А.Некрасова

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим временем

№ п/п	Перечень должностей	дополнительно оплачиваемый отпуск
1.	Главный бухгалтер	7 дней
2.	Ведущий бухгалтер	3 дня
3.	Заместитель заведующей (УВР)	3 дня
4.	Заместитель заведующей (АХЧ)	14 дней

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ДОУ №20 г. Липецка
_____ Е.С.Петрушина

Заведующая

Т.А.Некрасова

Председатель ПК

Е.С.Петрушина

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая ДООУ № 20
_____ Т.А. Некрасова
Приказ № 2 от 11.01.2016

**Положение
об оплате труда работников Муниципального
дошкольного образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 20 г. Липецка**

Согласовано
Председатель ПК
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
комбинированного
вида № 20 г. Липецка
_____ Е.С. Петрушина
11.01.2016

Принято
Общим собранием
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного
вида №20 г. Липецка
протокол от 11.01.2016 № 1
Председатель _____ Е.Ю. Зимина

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано для Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка (далее – ДООУ) по введению в нем отраслевой системы оплаты труда работников и обеспечению единого подхода к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Липецкой области от 11.12.2013 г. № 217-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных организациях», Постановлением администрации города Липецка от 24.12.2013 № 2996 «Об утверждении Порядка определения норматива финансирования затрат на предоставление услуги по присмотру и уходу за детьми в образовательных учреждениях города Липецка, реализующих образовательные программы дошкольного образования», решениями сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка», решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 24.02.2015 №995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования города Липецка (с изменениями и дополнениями), решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.02.2012 № 408 «О внесении изменений в бюджет города Липецка на 2012 и плановый период 2013 и 2014 годов», Постановлением администрации города Липецка от 15.03.2013 № 655 «О мерах по реализации Указа президента Российской Федерации», решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 01.10.2013 № 711 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 04.03.2014 № 803 и от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», приказом председателя департамента образования администрации города Липецка от 24.12.2013 №1515 «Об утверждении Порядка определения расчетно-нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и расчетно - нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений образования города Липецка.

2. Размер заработной платы работников ДООУ устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Установление должностных окладов и тарифных ставок

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно

действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ДООУ без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей, единые для всех муниципальных учреждений образования, устанавливаются в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями) от 04.03.2014 № 803 и от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

3. Размеры должностных окладов работников дошкольного учреждения устанавливаются заведующей ДООУ на основе соответствия предъявленных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных в решении сессии Липецкого городского Совета депутатов от 04.03.2014 № 803 и от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», единых для всех муниципальных учреждений города Липецка, а также на основе сложности и объема выполняемых ими работ.

4. Для рабочих сохранена тарифная сетка оплаты труда, единая для всех муниципальных учреждений. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

6. Должностной оклад заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается на 10-20 % ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

7. Заведующая ДООУ формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

1. Фонд оплаты труда работников ДООУ № 20 определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества воспитанников по видам образовательных программ.

Формирование фонда оплаты труда работников ДООУ осуществляется в пределах объема средств дошкольного учреждения на текущий финансовый год.

Система оплаты труда включает в себя:

- тарифную часть (оклады и тарифные ставки);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Размер фонда оплаты труда дошкольного учреждения определяется по формуле:

- $ФОТ_{доу} = (Чуч \times Zi) + Not$, где:

- $ФОТ_{доу}$ – фонд оплаты труда учреждения;

- **Чуч** – среднегодовая численность воспитанников в учреждении по видам образовательных программ;
- **Зi** – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ;
- **Not** – расчетно-нормативные затраты на оплату труда (шеф-повар, повар, подсобный рабочий) и начисления на оплату труда.

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств департаментом образования администрации города Липецка, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Доплаты, надбавки, премии устанавливаются и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период, так и на неопределенный срок. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца.

4. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников уменьшается при условии снижения объемов выполняемой работы и предоставляемых услуг по выполнению муниципального задания.

4. Порядок установления видов выплат компенсационного характера.

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования города Липецка» (с изменениями и дополнениями).

2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ.

3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Размеры и перечень видов выплат компенсационного характера

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда до 12% оклада (ставки).

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в пределах фонда оплаты труда):

2.1. при выполнении работ различной квалификации;

- 2.2. при совмещении профессий (должностей);
 - 2.3. при расширении зоны обслуживания;
 - 2.4. при увеличении объема работы;
 - 2.5. при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 2.6. при сверхурочной работе;
 - 2.7. при работе в ночное время в размере 35% оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;
 - 2.8. при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 2.9. за работу в группах дошкольных образовательных учреждениях для воспитанников с отклонениями в развитии, (в том числе с задержкой психического развития) до 20% оклада (ставки);
 - 2.10. за замещение работников, находящихся в отпусках;
 - 2.11. за фактическое количество детей, посещающих группы сверхустановленных норм в дошкольных образовательных учреждениях (воспитателям, музыкальному работнику, инструктору по физической культуре, младшим воспитателям).
3. Выплаты за работу в Ресурсном центре в размере 15 % оклада (ставки).
 4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются учреждением по результатам оценки условий труда и аттестации рабочих мест.
 5. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6. Порядок установления видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования города Липецка» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации города Липецка от 15.03.2013 № 655 «О мерах по реализации Указа президента Российской Федерации».
2. Объем стимулирующего фонда в денежном выражении определяется руководителем ежемесячно, (ежеквартально), в соответствии с тарификационным списком работников ДООУ с учетом изменений финансирования.
3. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться премия в соответствии с данным Положением.

7. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДООУ устанавливается система следующих стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ:

1.1. Размеры выплат оцениваются в разрезе каждой должности, согласно Приложению № 1 «Показатели результативности и эффективности труда работников ДООУ № 20 г. Липецка» (проценты устанавливаются заведующей ДООУ по каждой должности с учетом показателей качества работы):

- 1.1.1. Младшему воспитателю (приложение № 1 п. 1.1).
- 1.1.2. Сторожу (приложение № 1 п. 1.2).
- 1.1.3. Дворнику (приложение № 1 п.1.3)
- 1.1.4. Шеф-повару (приложение № 1 п. 1.4).
- 1.1.5. Повару детского питания(приложение № 1 п. 1.5).
- 1.1.6. Заведующей складом (приложение № 1 п. 1.6).
- 1.1.7. Подсобному рабочему (приложение № 1 п. 1.7).
- 1.1.8. Делопроизводителю (приложение № 1 п. 1.8).
- 1.1.9. Специалисту по маркетингу (приложение № 1 п. 1.9).
- 1.1.10. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (приложение № 1 п. 1.10).
- 1.1.11. Машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды (приложение № 1 п. 1.11).
- 1.1.12. Кастелянше (приложение № 1 п. 1.12).
- 1.1.13. Заместителю заведующей (УВР) (приложение № 1 п. 1.13).
- 1.1.14. Заместителю заведующей (АХЧ) (приложение № 1 п. 1.14).
- 1.1.15. Главному бухгалтеру (приложение № 1 п. 1.15).
- 1.1.16. Ведущему бухгалтеру (приложение № 1 п. 1.16).
- 1.1.17. Калькулятору (приложение № 1 п. 1.17).

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения.

Размеры выплат оцениваются в разрезе каждой должности, согласно Приложению № 2 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников ДООУ № 20 г. Липецка».

Показатели результативности профессиональной деятельности педагогических работников (оценивается в баллах):

- 1.2.1. Воспитателю (приложение № 2 п. 2.1).
- 1.2.2. Музыкальному руководителю (приложение № 2 п. 2.2).
- 1.2.3. Инструктору по физической культуре (приложение № 2 п. 2.3).
- 1.2.4. Педагогу-психологу (приложение № 2 п. 2.4).
- 1.2.5. Учителю-логопеду, (приложение № 2 п. 2.5).
- 1.2.6. Педагогу дополнительного образования (приложение № 2 п. 2.6).

1.3. Для определения размера выплат стимулирующего характера педагогические работники, заместители заведующей представляют руководителю ДООУ информацию (оценочные листы) о результатах деятельности за истекший период.

Каждый педагогический работник, в том числе и совместитель, представляет заместителю заведующей аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период (оценочный лист). Аналитическая справка предоставляется ежеквартально и должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. Результаты оценки после соответствующих рекомендаций оформляются заместителем заведующей с указанием фамилии, имени, отчества, дат.

Результаты оценки заносятся в сводную ведомость и подписывается заместителями заведующей и председателем профкома с указанием фамилии, имени, отчества, даты.

После получения протокола заведующая ДОУ издает приказ о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления.

2. Выплаты за работу в дошкольном образовательном учреждении города Липецка.

3. Выплата работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта» 15% оклада (ставки) (не имеющим звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный тренер» и «Заслуженный работник физической культуры»).

4. Выплата работникам, награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 5 % должностного оклада (ставки).

При наличии нескольких званий и ученых степеней выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

5. Выплата за работу по охране прав детства в размере 10% оклада (ставки).

6. Выплата за ведение воинского учета в размере 5% оклада (ставки).

7. Выплата за исполнение обязанностей председателя профкома ДОУ в размере 20 % оклада (ставки).

8. Выплата за ведение сайта ДОУ в размере 30 % оклада (ставки).

9. Выплаты молодым специалистам (до 30 лет включительно) в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере 50% от должностного оклада.

10. Выплаты могут быть назначены вновь принятым работникам, в зависимости от квалификации и стажа работы, соответствующим требованиям данной должности в размере до 100 % должностного оклада.

11. Выплаты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам, которым не предусмотрены повышающие коэффициенты (учитель-логопед, педагог – психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре):

- первая квалификационная категория – 2 балла,
- высшая квалификационная категория – 4 балла.

12. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и год производятся в пределах установленного фонда оплаты труда и с учетом оценки

качества работы каждого работника в размере от 100 рублей до 2-х месячных заработных плат (должностной оклад с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера).

13. Премии (поощрительные) выплаты к праздничным датам выплачиваются в размере от 100 рублей до 2-х месячных заработных плат (должностной оклад с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера).

Премии выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда, за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности до двух должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Показатели премирования:

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, качественное проведение ремонтных работ, выпускного и других значимых праздников и др.) или мероприятий, не входящих в круг основных обязанностей;
- высокие показатели по итогам годовой учебно-воспитательной работы; по итогам работы за определенный период и др.;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- другие показатели, влияющие на установление единовременной премии (активное участие в субботниках, детских праздниках, положительные результаты летней оздоровительной работы и т.д.).
- работа в течение года без больничных листов;
- за участие в проведении общегородских мероприятий (семинары, конференции и т.д.);
- за привлечение внебюджетных средств;
- за успешное проведение осенне-зимнего периода;
- по итогам финансово-хозяйственной деятельности.

Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДООУ, Коллективного договора, должностных инструкций;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение правил охраны труда;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные претензии сотрудников друг к другу, нарушение норм профессионального поведения;
- непосещение мероприятий ресурсных центров на базе дошкольных образовательных учреждений;
- нарушение в финансово-хозяйственной деятельности.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей результативности и эффективности труда каждого работника ДООУ и показателей эффективности деятельности педагогических работников. Показателей результативности и эффективности труда каждого работника ДООУ и показателей эффективности деятельности педагогических работников (кроме заведующей ДООУ, критерии и показатели деятельности которой, утверждаются учредителем) утверждаются заведующей ДООУ в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется ежеквартально: в апреле - по итогам 1 квартала, в июле - по итогам 2 квартала, в октябре – по итогам 3 квартала, в январе - по итогам 4 квартала.

Все выплаты стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера осуществляются согласно настоящего Положения, утверждаемого приказом дошкольного образовательного учреждения после согласования с профсоюзным комитетом ДОУ.

8. Работа комиссии ДОУ по установлению выплат стимулирующего характера

1. Комиссия в составе выбранных представителей из числа работников ДОУ № 20 занимается вопросами установления выплат стимулирующего характера сотрудников учреждения.

2. Комиссия создается в количестве 5 человек: представителей администрации учреждения (заместители заведующей, заместитель заведующей (по АХЧ)), председателя профкома ДОУ.

3. Состав комиссии, сроки ее действия утверждаются приказом заведующей ДОУ по согласованию с профкомом.

4. Комиссия в соответствии с представленными ей полномочиями:

4.1. изучает информацию, предоставленную заведующей о нагрузке работника;

4.2. изучает информацию о творческой, научной, методической деятельности работников ДОУ;

4.3. изучает аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками ДОУ;

4.4. устанавливает факты работы по отклонению от нормативных условий труда (ст. 149,150,151,152,153,154,155,157 ТК РФ).

5. Комиссия руководствуется в своей деятельности непосредственно «Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка.

6. Показатели деятельности работников ДОУ (кроме руководителя дошкольного образовательного учреждения, показатели деятельности которого, утверждаются учредителем) утверждаются заведующей в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника ДОУ. Оценка выполнения утвержденных показателей осуществляется ежеквартально по итогам работы. На основании решения комиссии заведующая издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам ДОУ за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления.

8. Деятельность комиссии протоколируется в установленном порядке, нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного
вида № 20 г. Липецка

- 1.1. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **младшему воспитателю** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	20 %
3.	Сохранность вверенного имущества	10 %
4.	Экономия и бережливость (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение)	10 %
5.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию группы	10 %
6.	Заболеваемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже).	10 %
7.	Посещаемость воспитанников (равная среднему показателю или выше).	10 %
8.	Выполнение мероприятий в карантинных группах	10 %
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов.	10 %

- 1.2. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **сторожу** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника (выполнение ремонтных работ 10%, благоустройство территории- 10%, уборка снега-10%, уборка лестничных маршей – 10%).	40 %
3.	Сохранность вверенного имущества	5 %

4.	Экономия и бережливость.	15 %
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов	10 %
6.	Соблюдение техники противопожарной безопасности	15 %

1.3. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **дворнику** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника (выполнение ремонтных работ 10%, благоустройство территории- 15%, уборка снега-15%,).	40 %
3.	Сохранность инвентаря	10%
4.	Соблюдение требований охраны труда и ТБ	10%
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов	10 %
6.	Погрузо-разгрузочные работы	10 %
7.	Санитарное состояние территории	10%

1.4. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **шеф – повару** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	30 %
3.	Сохранность вверенного имущества	5 %
4.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов.	15 %
5	Четкое соблюдение технологических карт	10%
6.	Отсутствие замечаний по хранению продуктов питания	10 %
7.	Выполнение калорийности при приготовлении пищи	10 %
8.	Своевременное ведение документации	10 %

1.5. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **повару детского питания** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	20 %
3.	Сохранность вверенного имущества	10 %
4	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов.	10 %
5.	Экономия и бережливость	10%
6.	Отсутствие замечаний по хранению продуктов питания	10 %
7.	Погрузо-разгрузочные работы	20%
8.	Четкое соблюдение технологических карт	10%

1.6. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **заведующей складом** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника (выполнение ремонтных работ -5%, благоустройство территории- 5%, контроль за родительской платой-5 %, уборка снега -5 %).	20 %
3.	Сохранность вверенного имущества	5 %
4.	Отсутствие замечаний по хранению продуктов питания	10 %
5	Экономия и бережливость (топливно – энергетических и водных ресурсов)	10 %
6.	Своевременное ведение документации	10 %
7.	Погрузо-разгрузочные работы	20 %
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	10%
9.	Выявление недобросовестных поставщиков продуктов питания	10%

1.7. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **подсобному рабочему** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	20 %
3.	Сохранность вверенного имущества	10 %
4.	Экономия и бережливость	10 %
5.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	10 %
6.	Погрузо-разгрузочные работы	30 %
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов.	10 %

1.8. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **делопроизводителю** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие нарушений по хранению (архив), учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства ДОУ	30%
2.	Разъездной характер работы.	20 %
3.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства (по итогам проверок)	20 %
4.	Своевременность предоставления отчетных документов.	20 %
5.	Использование в работе компьютера, копировальной техники	40 %
6.	Отсутствие обоснованных жалоб.	10 %
7.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	30%
8.	Исполнительская дисциплина	10%

1.9. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **специалиста по маркетингу Муниципального** дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие нарушений по хранению, учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов, связанных с организацией	20 %
2	Разъездной характер работы.	20 %
3.	Своевременность предоставления отчетных документов.	20 %
4.	Использование в работе компьютера, копировальной техники	30 %
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	10 %
6	Отсутствие обоснованных жалоб.	5 %
7.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	15%
8.	Своевременное размещение материалов на официальном сайте ДООУ.	15%
9.	Своевременное оформление договоров и муниципальных контрактов.	15%
10.	Подготовка документов для проведения конкурсных торгов в соответствии с ФЗ -№44	20%

1.10. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания Муниципального** дошкольного образовательного учреждения детского комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника (благоустройство территории - 10%, уборка снега-10%, погрузо - разгрузочные работы -20%,	40 %
3.	Сохранность вверенного имущества	10 %
4.	Экономия и бережливость (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение).	10 %
5.	Оперативное выполнение срочных ремонтных работ	20 %
6.	Соблюдение требований ОТ и ТБ	10 %

1.11. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **машинисту по стирке и ремонту спецодежды** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	40 %
3.	Сохранность вверенного имущества	10 %
4.	Экономия и бережливость (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение).	10 %
5.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию прачечной.	10 %
6.	Отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих органов	10 %
7.	Погрузо-разгрузочные работы	10%

1.12. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **кастелянше** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 %
3	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника	40 %
4.	Сохранность вверенного имущества	10 %
5.	Экономия и бережливость (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение).	10 %
6.	Активное участие в образовательном процессе учреждения (изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, пошив костюмов и т.д.)	30 %

1.13. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **заместителю заведующей (УВР)** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Участие учреждения в конкурсах городского или	15 %

	областного уровней: участие в 1 туре – 2%; участие во 2 туре – 3 %; наличие призового места – 10 %	
2.	Участие в мероприятиях городского уровня (не менее 50 % от общего числа мероприятий)	10 %
3.	Организация и проведение на базе учреждения городских мероприятий: семинаров, мастер-классов и др.	10 %
4.	Отсутствие нарушений законодательства по результатам проверок органов государственного надзора	15%
5.	Использование в работе учреждения инновационных технологий и авторских программ	10 %
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15%
7.	Заболеваемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже)	10 %
8.	Посещаемость воспитанников (равная среднему показателю или выше)	10 %
9.	Организация работы по охране труда и пожарной безопасности с педагогическим персоналом	10 %
10.	Работа с молодыми специалистами	10 %
11.	Владение и использование в работе компьютера	30 %
12.	Обобщение опыта работы (за отчетный период)	10 %
13.	Своевременное размещение материалов на официальном сайте ДОУ	20 %
14.	Участие в работе консультативного пункта	15 %
15.	Организация работы по ГО и ЧС.	10%

1.14. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера заместителю заведующей (АХЧ) Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.	30 %
2.	Организация работы по содержанию зданий и их технического состояния	15 %
3.	Отсутствие финансовых нарушений	10 %
4.	Соблюдение лимитов потребления электроэнергии и воды.	15 %
5.	Организация работы по обеспечению топливного режима в учреждении	15 %
6.	Выполнение противопожарных мероприятий с сотрудниками ДОУ.	10 %
7.	Поддержание малых форм на участке в хорошем состоянии	10 %
8.	Своевременное оформление отчетной документации	10 %

9.	Организация погрузо-разгрузочных работ	20 %
10.	Владение и использование в работе компьютера	20 %
11.	Отсутствие нарушений законодательства по результатам проверок органов государственного надзора	10 %
12.	Контроль за соответствием объемов и качеством выполняемых ремонтных работ в ДОУ утвержденным сметам	15%
13.	Организация работы по антитеррористической защите и проведение работы на повышение условий безопасности ДОУ	10 %

1.15. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **главному бухгалтеру** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№ 157-н, 162-н, 174-н, 191 –н	40%
2.	Составление достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности	30%
3.	Контроль за своевременным введением новшеств и изменений в законодательстве в систему бухгалтерского учета	20%
4.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно- материальных ценностей, расчетов с поставщиками	10%
5.	Квартальное исполнение утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	10%
6.	Обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости	10%
7.	Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10%
8.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (без замечаний – 10%; с замечаниями – 5 %).	10%
9.	Поддержка сайтов ДОУ в соответствии с действующим законодательством (по объему выполненных работ с 5% до 10 %)	10%
10.	Анализ отчетов выполнений муниципальных заданий	10 %
11.	Своевременный контроль за соблюдением лимитов энергоносителей и коммунальных услуг, информирование руководителя по данному вопросу	10 %
12.	Работа на компьютере и копировальной технике	30%

1.16. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **ведущему бухгалтеру** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного окладов
1.	Организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№157-н, 162-н, 174-н, 191 -н	30%
2.	Обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости	20%
3.	Поддержка сайтов ДООУ в соответствии с действующим законодательством (по объёму выполненных работ от 5% до10%)	10%
4.	Освоение и применение современных средств автоматизации бухгалтерского учета и отчетности.	20%
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (без замечаний – 10%; 1-2 замечания- 5 %)	10%
6.	Контроль за полным и правильным оформлением первичных документов	20 %
7.	Квартальное исполнение утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	10 %
8.	Отсутствие жалоб со стороны работников ДООУ, родителей воспитанников	10%
9.	Работа на компьютере и копировальной технике	30%
10.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно – материальных ценностей	10%

1.17. Размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера **калькулятору** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	% от должностного оклада
1.	Координация действий шеф-повара и кладовщицы по обеспечению условий для выполнения денежных норм питания дошкольников	20%
2.	Выполнение натуральных норм питания детей	15 %
3	Использование в работе компьютера, копировальной техники, освоение компьютерных программ	20 %
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания	10 %

	в ДОУ	
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов	10 %
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество оформления документации)	5 %
7.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работника (выполнение ремонтных работ – 10%, благоустройство территории – 10%).	20 %

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного
вида № 20 г. Липецка

2.1. Показатели результативности профессиональной деятельности **воспитателя**
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок (1 б), работе ресурсных центров различных уровней (1б), творческих групп (1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДООУ в профессиональных конкурсах (2 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	3 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	2 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств (0,5 б). Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах (0,5 б), ведение странички сайта (0,5 б)	1,5 б
1.5.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.6.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы (3 б)	3 б
1.7.	Реализация педагогом индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	0,5 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников группы (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	1 б
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	
3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников	0,5 б
3.2.	Коммуникативные способности в работе с родителями (отсутствие конфликтов, вовлечение родителей в педпроцесс	3 б

	ДОУ, организация благотворительности, совместных дел, обновление предметно-пространственной среды группы, участка, субботники) (по 0,5 б)	
3.3.	Отсутствие задолженности по родительской плате	0,5 б
3.4.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования (по 0,5 б) .	1,5 б
3.5.	Оформление в группах информационных уголков для родителей (0,5 б), выставки детских работ (0,5 б)	1 б
3.6.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.2.	Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей	0,5 б
4.4.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы - план воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др. - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б. Исполнительская дисциплина - 0,5 б.	3,5 б
4.5.	Результативность профессиональной деятельности педагогических работников: - участие в методической работе ДОУ и города; (0,5б) - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДОУ; (0,5 б) - разработка методических пособий и рекомендаций, публикация(0,5 б); - наставничество (0,5 б)	2 б
4.6.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, для моделирования НОД, для воспитательной работы, для работы с родителями	0,5 б
4.7.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	1 б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и	

	укреплению здоровья воспитанников	
5.1.	Выполнение мероприятий Плана оздоровления детей в ДОУ, согласованного с учреждением здравоохранения Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у дошкольников.	0,5 б
5.2.	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или ниже)	0,5 б
5.3.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОУ, связанных с нарушением требований охраны труда, соблюдение инструкций по охране труда	0,5 б
5.4.	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или выше)	1 б
5.5.	Наличие в общеобразовательной группе воспитанников с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья)	1 б
5.6.	Создание условий инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательной группе	1 б
5.7.	Соблюдение режима дня и двигательной активности (без замечаний)	0,5 б
5.8.	Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников	0,5 б
6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	
6.1.	Своевременное выявление детей из социально-неблагополучных семей, взаимодействие с инспектором по охране прав детства по реализации плана работы с детьми из социально-неблагополучных семей	0,5 б
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, участка и др.)	
7.1.	Создание безопасных условий для организации деятельности детей в группе и на участке, творческий подход к преобразованию предметно-пространственной среды: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния); - состояние игрового оборудования и санитарное состояние участка (покраска, рыхление и увлажнение песка, прочность крепления малых форм; состояние выносного материала, сезонная работа на участке) (по 0,5 б);	1,5 б
7.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 б
8.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

2.2. Показатели результативности профессиональной деятельности **музыкального руководителя** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (по 1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДООУ в профессиональных конкурсах (1,5 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	2,5 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	1,5 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта (по 0,5 б)	1,5 б
1.5.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.6.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками ДООУ	3 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников ДООУ (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	1 б
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	
3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников.	0,5 б
3.2.	Коммуникативные способности в работе с родителями (отсутствие конфликтов, вовлечение родителей в педпроцесс ДООУ, организация благотворительности, совместных дел, обновление предметно-развивающей среды музыкального зала, субботники) (по 0,5 б)	3 б
3.3.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	1,5 б
3.4.	Использование интерактивных форм работы с родителями.	0,5 б
3.5.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б

4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.2.	Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Участие в инновационной деятельности ДООУ	0,5 б
4.4.	Эффективность организации предметно-развивающей среды	0,5 б
4.5.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации: плана воспитательно-образовательной работы с детьми, сценариев и конспектов музыкальных занятий - исполнительская дисциплина педагога - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	0,5 б
4.6.	Результативность профессиональной деятельности педагогических работников: - участие в методической работе ДООУ и города; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДООУ; - разработка методических пособий и рекомендаций; - соблюдение гигиенических требований к максимальной нагрузке детей на музыкальных занятиях; - индивидуальная работа с одаренными детьми; - наставничество (по 0,5 б)	3 б
4.7.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	0,5 б
4.8.	Использование в образовательном процессе мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0,5 б
4.9.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1 б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	
5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательной деятельности, связанных с нарушением требований охраны труда	0,5 б
5.2.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	0,5 б

6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
6.1.	Создание безопасных условий для организации музыкальных занятий: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния);	0,5 б
6.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 б
6.3.	Участие в оформлении музыкального зала в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, нормами эстетики быта, принципами организации развивающей среды, используя инновационные техники оформления.	0,5 б
6.4.	Сохранность помещения, мебели, оборудования, учебных пособий	0,5 б
7.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

2.3. Показатели результативности профессиональной деятельности **инструктора по физической культуре** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (по 1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах (1,5 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	2,5 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	1,5 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта (по 0,5 б)	1,5 б
1.6.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.7.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками ДОУ	3 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала	1 б

	воспитанников ДООУ (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	
3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников	0,5 б
3.2.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	1,5 б
3.3.	Использование интерактивных форм работы с родителями.	0,5 б
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	3 б
4.2.	Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Участие в инновационной деятельности ДООУ.	0,5 б
4.4.	Эффективность организации предметно-развивающей среды	0,5 б
4.5.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации: плана воспитательно-образовательной работы с детьми, сценариев праздников и конспектов физкультурных занятий - исполнительская дисциплина педагога - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.6.	Результативность профессиональной деятельности педагогических работников: - участие в методической работе ДООУ и города; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДООУ; - разработка методических пособий и рекомендаций; - соблюдение гигиенических требований к максимальной нагрузке детей на физкультурных занятиях; - индивидуальная работа с одаренными детьми; - наставничество (по 0,5 б)	3 б
4.7.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных,	0,5 б

	здоровьесберегающих, в процессе обучения	
4.8.	Использование в образовательном процессе мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0,5 б
4.9.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	
5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательной деятельности, связанных с нарушением требований охраны труда	0,5 б
5.2.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	0,5 б
5.3.	Выполнение мероприятий Плана оздоровления детей в ДОУ, согласованного с учреждением здравоохранения	0,5 б
5.4.	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников ДОУ, равная среднему показателю по городу или ниже)	0,5 б
5.5.	Использование разнообразного оборудования для физкультурных занятий	0,5 б
5.6.	Наличие в общеобразовательных группах воспитанников с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья)	0,5 б
5.7.	Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников	0,5 б
5.8	Наличие участников и призёров спартакиад, соревнований, других мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности различного уровня.	1б
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
6.1.	Создание безопасных условий для организации образовательной деятельности «Физическая культура» в зале и на спортивной площадке: - состояние игрового и спортивного оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния), соответствие санитарно-гигиеническим требованиям	0,5 б
6.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5б
6.3.	Творческий подход к созданию атрибутов и нетрадиционного оборудования для развития двигательной активности	0,5 б
6.4.	Сохранность помещения, мебели, оборудования, учебных пособий	0,5 б
7.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

2.4. Показатели результативности профессиональной деятельности **педагога-психолога** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (по 1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДООУ в профессиональных конкурсах (1,5 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	1,5 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	1,5 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта (по 0,5 б)	1,5 б
1.5.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.6.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками ДООУ	3 б
1.7.	Реализация педагогом индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников.	0,5 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики развития детей, имеющих специфически психофизиологические отклонения (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	1 б
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	
3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников	0,5 б
3.2.	Коммуникативные способности в работе с родителями (отсутствие конфликтов, вовлечение родителей в педпроцесс ДООУ, обновление предметно-пространственной среды) (по 0,5 б)	3 б
3.3.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования	1,5 б
3.4.	Использование интерактивных форм работы с родителями.	0,5 б

3.5.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б
3.6.	Участие в работе консультативного пункта.	0,5 б
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	3 б
4.2.	Наличие рабочей программы в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Эффективность организации предметно-развивающей среды	0,5 б
4.5.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации - перспективного и календарного плана работы с детьми, планирование и проведение психодиагностических мероприятий: - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.6.	Результативность профессиональной деятельности педагогических работников: - участие в методической работе ДООУ и города; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДООУ; - разработка методических пособий и рекомендаций; - разработка методических пособий и рекомендаций; - соблюдение гигиенических требований к максимальной нагрузке детей на занятиях; - индивидуальная работа с одаренными детьми; - наставничество (по 0,5 б)	3 б
4.7.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	0,5 б
4.8.	Использование в образовательном процессе мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0,5 б
4.9.	Проведение мастер-классов, открытых просмотров коррекционно-развивающих занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. (по 0,5 б)	1,5 б
4.10.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1 б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	

5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательной деятельности, связанной с нарушением требований охраны труда	0,5 б
5.2.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	0,5 б
5.3.	Использование разнообразного игрового оборудования для коррекционно-развивающей работы с детьми	0,5 б
5.4.	Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников	0,5 б
5.6.	Взаимодействие с инспектором по охране прав детства по реализации плана работы с детьми из социально-неблагополучных семей.	0,5 б
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
6.1.	Создание безопасных условий для организации деятельности детей в кабинете педагога-психолога и групп своих воспитанников: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния), соответствие санитарно-гигиеническим требованиям; творческий подход к преобразованию предметно-пространственной среды	0,5 б
6.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 б
7.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

2.5. Показатели результативности профессиональной деятельности **учителя-логопеда** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (по 1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДООУ в профессиональных конкурсах (1,5 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	1,5 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	1,5 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств. Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, ведение странички сайта (по 0,5 б)	1,5 б
1.5.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.6.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками ДООУ	3 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге	

	индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики в коррекционно-педагогическом процессе	1 б
2.3.	Качественная работа в группе с числом воспитанников сверхплановой посещаемости.	Прим.*
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	
3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников	0,5 б
3.2.	Коммуникативные способности в работе с родителями детей с речевыми нарушениями (отсутствие конфликтов, вовлечение родителей в педпроцесс ДООУ, обновление предметно-пространственной среды);	0,5 б
3.3.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования	1,5 б
3.4.	Использование интерактивных форм работы с родителями.	0,5 б
3.5.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б
3.6.	Участие в работе консультативного пункта	0,5 б
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.2.	Наличие рабочей программы в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Участие в инновационной деятельности организации	0,5 б
4.4.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей	0,5 б
4.5.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации - плана коррекционной работы с детьми (перспективный и календарный), индивидуальных планов работы с детьми: - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
	Результативность профессиональной деятельности	

4.6.	педагогических работников: - участие в методической работе ДООУ и города; - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня; - размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДООУ; - разработка методических пособий и рекомендаций (по 0,5 б)	2,5 б
4.7.	Соответствие деятельности педагога требованиям нормативно-правовой базе ДООУ: - отсутствие замечаний администрации; - исполнительская дисциплина педагога (своевременное предоставление информации, отчетности)	1 б
4.8.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	0,5 б
4.9.	Использование в образовательном процессе мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	0,5 б
4.10.	Проведение мастер-классов, открытых просмотров коррекционно-развивающих занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. (по 0,5 б)	1,5 б
4.11.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1 б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	
5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательной деятельности, связанной с нарушением требований охраны труда	0,5 б
5.2.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей (развитие общей и мелкой моторики, подбор логоритмических упражнений, подвижных игр по темам и др.)	0,5 б
5.3.	Использование разнообразного игрового оборудования для логопедических занятий с детьми с нарушением речи	0,5 б
5.4.	Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников	0,5 б
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
6.1.	Создание безопасных условий для организации деятельности детей в кабинете логопеда: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния), соответствие санитарно-гигиеническим требованиям;	0,5 б
6.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 б

6.3.	Творческий подход в преобразовании предметно-развивающей среды кабинета логопеда, используя инновационные техники оформления.	0,5 б
6.4.	Сохранность помещения, мебели, оборудования, учебных пособий	0,5 б
7.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

*Оплата за сверхплановую посещаемость воспитанников учителям-логопедам, учителям-дефектологам производится по итогам фактической посещаемости за квартал в размере 7 % должностного оклада за каждого ребёнка.

2.6. Показатели результативности профессиональной деятельности **педагога дополнительного образования** Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 20 г. Липецка

№ п/п	Наименование показателя работы	
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1.	Участие педагога ДООУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных, площадок (1 б), работе ресурсных центров различных уровней (1б), творческих групп (1 б)	3 б
1.2.	Участие педагога ДООУ в профессиональных конкурсах (2 б) и мероприятиях различных уровней (1 б)	3 б
1.3.	Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов различного уровня	2 б
1.4.	Использование современных образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств (0,5 б). Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах (0,5 б), ведение странички сайта (0,5 б)	1,5 б
1.5.	Взаимодействие с учреждениями социума	0,5 б
1.6.	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы (3 б)	3 б
1.7.	Реализация педагогом индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	0,5 б
2.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	
2.1.	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1 б
2.2.	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников группы (на основе психолого-педагогического наблюдения, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников)	1 б
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	

3.1.	Размещение на сайте ДООУ информации для родителей воспитанников	0,5 б
3.2.	Коммуникативные способности в работе с родителями (отсутствие конфликтов, вовлечение родителей в педпроцесс ДООУ, организация благотворительности, совместных дел, обновление предметно-пространственной среды группы, участка, субботники) (по 0,5 б)	3 б
3.3.	Отсутствие задолженности по родительской плате	0,5 б
3.4.	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной общеобразовательной программы дошкольного образования (по 0,5 б) .	1,5 б
3.5.	Оформление в группах информационных уголков для родителей (0,5 б), выставки детских работ (0,5 б)	1 б
3.6.	Отсутствие обоснованных жалоб	0,5 б
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
4.1.	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования): - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б.	1,5 б
4.2.	Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	0,5 б
4.3.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей	0,5 б
4.4.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы - план воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др. - без замечаний – 1,5 б; - с незначительными рекомендациями – 1 б; - с 1-2 предложениями – 0,5 б. Исполнительская дисциплина - 0,5 б.	3,5 б
4.5.	Результативность профессиональной деятельности педагогических работников: - участие в методической работе ДООУ и города; (0,5б) - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет и на сайте ДООУ; (0,5 б) - разработка методических пособий и рекомендаций, публикация(0,5 б); - наставничество (0,5 б)	2 б
4.6.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, для моделирования НОД, для	0,5 б

	воспитательной работы, для работы с родителями	
4.7.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	1 б
5.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	
5.1.	Выполнение мероприятий Плана оздоровления детей в ДООУ, согласованного с учреждением здравоохранения Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у дошкольников.	0,5 б
5.2.	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДООУ или ниже)	0,5 б
5.3.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДООУ, связанных с нарушением требований охраны труда, соблюдение инструкций по охране труда	0,5 б
5.4.	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДООУ или выше)	1 б
5.5.	Наличие в общеобразовательной группе воспитанников с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья)	1 б
5.6.	Создание условий инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательной группе	1 б
5.7.	Соблюдение режима дня и двигательной активности (без замечаний)	0,5 б
5.8.	Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников	0,5 б
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, участка и др.)	
6.1.	Создание безопасных условий для организации деятельности детей в группе и на участке, творческий подход к преобразованию предметно-пространственной среды: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния); - состояние игрового оборудования и санитарное состояние участка (покраска, рыхление и увлажнение песка, прочность крепления малых форм; состояние выносного материала, сезонная работа на участке) (по 0,5 б);	1,5 б
6.2.	Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 б
7.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1 б

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая ДОУ №20 г. Липецка
_____ Т.А.Некрасова

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №20 г. ЛИПЕЦКА**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ДОУ №20 г. Липецка
_____ Е.С.Петрушина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189-190 Трудового кодекса РФ и Уставом дошкольного образовательного учреждения (далее ДОО).

1.2 Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы; обязательны для использования всеми работниками ДОО.

1.3 Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору.

1.4 Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ДОО в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренным действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Для работников дошкольного образовательного учреждения работодателем является заведующая дошкольным образовательным учреждением. Трудовые отношения в ДОО регулируются Трудовым кодексом РФ.

2.2 При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и в трехдневный срок со дня фактического начала работы знакомит с ним работника под роспись.

2.3 При заключении трудового договора работник представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о соответствующем образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОО.
- справка об отсутствии судимости (для педагогических работников).

2.4 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись ознакомить работника с Уставом ДОО, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной

инструкцией, правилами охраны труда, противопожарной безопасности с оформлением инструктажа в соответствующем журнале.

2.5 При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев в соответствии со статьями 70-71 Трудового кодекса РФ.

2.6 На всех работников, проработавших более 5 дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этой организации является для него основной.

2.7 На каждого работника ДОО ведется личное дело, которое хранится после увольнения работника бессрочно.

2.8 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9 Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных статьей 72-72.2 ТК РФ.

2.10 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (статьи 77, 336 Трудового кодекса РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив руководство ДОО за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДОО.

2.11 Срочный трудовой договор (статья 59 ТК РФ), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее трех дней до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12 В день увольнения работник получает трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники ДОО обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять свои должностные обязанности, соблюдать Устав ДОО, настоящие Правила;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ДОО, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;
- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;

- систематически повышать свой профессиональный уровень, деловую квалификацию;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- беречь и укреплять собственность ДООУ, экономно расходовать материалы, электроэнергию, тепло, воспитывать у детей чувство бережного отношения к имуществу;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья детей, сотрудников, сохранности имущества ДООУ;
- проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

3.2 Педагогические работники обязаны:

- обеспечивать выполнение «Инструкции по охране жизни и здоровье детей», соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, санитарно-гигиенические нормы и требования.
- планировать (в виде перспективного и календарного планов), организовывать и проводить воспитательно-образовательную работу по обеспечению полноценного физического и психологического развития детей на основе изучения их индивидуальных особенностей, интересов и способностей, неся при этом ответственность за жизнь и здоровье каждого.
- на основе изучения индивидуальных особенностей детей обеспечивать всестороннее, гармоничное развитие способностей каждого ребенка для дальнейшего школьного обучения, соблюдая при этом программные нормативы и стандарты.
- организовывать выполнение детьми режима дня.
- обеспечивать охрану и укрепление здоровья детей совместно с медицинскими работниками.
- обеспечивать дифференцированный подход к воспитанию ребенка в зависимости от пола, формировать его моральные качества, мотивы деятельности, самооценку, межличностные отношения.
- способствовать созданию в группе доброжелательного, благоприятного микроклимата для проявления творчества и способностей детей, вовлекать их в художественное и научно-техническое творчество, спортивные секции, кружки и объединения по интересам.
- приобщать детей к национальной культуре, её традициям.
- использовать в практике новейшие научно-методические материалы в области воспитания. Осуществлять педагогическую деятельность в тесном контакте с родителями (лицами, их заменяющими) детей, педагогом-психологом и другими специалистами дошкольного учреждения, в коррекционных группах взаимодействовать с учителем-логопедом и проводить с детьми коррекционную работу по заданию учителя – логопеда.
- координировать деятельность младшего воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и других работников в рамках единого образовательного процесса, согласовывать свою деятельность с воспитателем-напарником.
- участвовать в работе педсоветов, общих собраний, методических объединений, других мероприятий, предусмотренных в годовом планировании работы учреждения, выполнять их решения.
- работать над повышением своего профессионального и культурного уровня.

- помогать в сборе родительской платы, контролировать её своевременность. Строго вести табель учета посещаемости детей, оформлять его в конце каждого месяца, следить за родительской платой до 15-го числа.
- поддерживать порядок на своем рабочем месте, в групповых помещениях и на участке для прогулок.
- следить за своим внешним видом, являться образцом для подражания детей, их родителей, своего помощника.

3.3 Педагогические работники ДОО несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей.

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее безопасным условиям труда; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиям охраны труда на рабочем месте;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспеченный сокращенным рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочие праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленным Трудовым кодексом РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Уставом и Коллективным договором ДОО.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2 Руководство ДОО несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДОО. Обо всех случаях травматизма сообщает учредителю в установленном порядке.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1 В ДОО устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье (для сторож режим работы устанавливается графиком сменности).

5.2 Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, технического персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы.

Графики работ утверждаются руководителем ДОО на начало каждого календарного года и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Для дворника в графике работы предусматриваются перерывы для отдыха в зависимости от температуры воздуха.

5.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- воспитателя - 36 часов;
- воспитателя логопедической группы - 30 часов;
- учителя-логопеда - 20 часов;
- педагога-психолога - 36 часов;
- музыкальных руководителей - 24 часа;
- инструктора по физической культуре - 30 часов;

Режим работы устанавливается:

- для воспитателей в две смены:

в учреждении, расположенном по адресу - А. П. Мистюкова, д.7	первая смена с 7.00 до 14.12
дошкольные группы	вторая смена с 11.48 до 19.00
ясельные группы	первая смена с 7.00 до 14.12
	вторая смена с 11.48 до 19.00
логопедическая группа	первая смена с 7.00 до 14.12
	вторая смена с 13.00 до 19.00
группы кратковременного пребывания	с 8.00 до 13.00
	с 14.00 до 19.00

Режим работы второй смены в ясельных группах в связи со спецификой работы может меняться в течение учебного года и устанавливается приказом заведующей ДОО.

5.4 Учет рабочего времени организуется ДОО в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение двух дней) информирует администрацию, и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.5 Общие собрания проводятся не реже 2-х раз в год, продолжительностью не более полутора часов.

Заседания Педагогического совета проводятся не реже 1 раза в квартал продолжительностью не более двух часов.

Общие родительские собрания созываются не реже 1 раза в полугодие, а групповые - не реже 1 раза в квартал, продолжительностью не более полутора часов.

5.6 Работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется

удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, педагогу психологу и воспитателям логопедической группы предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Поварам, шеф-повару, машинистам по стирке и ремонту спецодежды предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 7 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденном руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.7 В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить в помещении ДОУ;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

5.8 Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДОУ только по согласованию с администрацией.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование.

6.2 За особые заслуги работники ДОУ представляются к награждению правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоению почетных званий.

6.3 Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения работника и коллектива.

7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2 До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.3 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии,

проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

7.4 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5 Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.6 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

7.7 Дисциплинарное взыскание на руководителя ДОО налагает учредитель.